



Handishare rattrape son handicap

Bénévent Tosseri , le 20/11/2017 à 6h00

La PME lyonnaise Handishare est l'une des rares entreprises adaptées du secteur tertiaire, ce qui l'oblige à adopter une organisation des plus souples.

Limonest (métropole de Lyon)

De notre correspondant régional

Lorsqu'elle a pris possession des locaux, Patricia Gros a commencé par abattre les cloisons. « *Il fallait élargir les portes, les fauteuils roulants ne pouvaient pas passer* », raconte la fondatrice de Handishare, une société comptant 22 personnes en situation de handicap, sur 24 salariés en CDI.

Mais une fois les aménagements réalisés, ce sont surtout les limites du management qu'il lui a fallu repousser. « *La principale difficulté de pilotage est de faire face aux aléas de santé de chacun, rapporte Patricia Gros. Nous avons arrêté d'établir des plannings de présence, ils changeaient constamment.* »

Premier arrivé, dès l'aube, voici Jean-Marc, atteint d'une maladie dégénérative des poumons. « *Je dors très peu* », explique le quinquagénaire, en levant les yeux du tableur sur lequel il organise un plan de formation pour une grande société. À midi, il quitte son poste pour se reposer... sans que son voisin ne sache où il va. « *Je sais juste qu'il ne travaille que le matin. Moi, mon handicap se voit, sourit le trentenaire qui se déplace en béquilles. Mais on ne connaît pas celui de la plupart des autres salariés.* »

Certains peuvent souffrir de troubles psychiques lourds, d'autres de maladies auto-immunes. « *Ce n'est pas un sujet tabou, poursuit Matthias. Simplement, nous ne vendons pas du handicap, mais de la compétence.* »

Pour relever le défi, chaque mission est suivie en « groupe projet ». Si l'un des salariés manque à l'appel, il y en a toujours un autre pour prendre le relais. « *Nous sommes très rigoureux, en laissant une trace de chaque mail ou de chaque intervention sur le logiciel, afin que les autres puissent reprendre le flambeau* », rapporte Matthias.

Bien que les services proposés par Handishare soit variés – assistance à des services ressources humaines, informatique, comptabilité d'entreprise, communication – une telle organisation ne peut fonctionner que si les salariés sont polyvalents. « *En moyenne, chacun reçoit 80 heures de formation par an, en interne ou en externe* », précise Patricia Gros. Indispensable, alors que la plupart des salariés ont une tout autre formation initiale.

« *J'ai contribué à former des collègues autrefois pâtissiers ou aide-soignantes* », témoigne Virginie, 45 ans, qui a travaillé dans l'export ou comme assistante en ressources humaines et direction financière.

« *Handishare s'en sort bien* », salue Virginie, qui apprécie de pouvoir partir plus tôt en cas de coup de fatigue ou de s'allonger dans la pièce dédiée en cas de malaise. Comme elle goûte le double écran posé sur tous les bureaux, utile pour grossir le texte et ne pas se fatiguer les yeux. « *C'est la première entreprise qui a accepté que je travaille à trois quart-temps* », apprécie la salariée.

Tous ces accommodements ont un coût, bien entendu. L'État compense en partie les dépenses. Mais pas les clients, des grands comptes pour l'essentiel, qui renouvellent leurs contrats année après année, « *au prix du marché* ». Bilan : un chiffre d'affaires en hausse (800 000 €) et des embauches en continu.